

товку влияет образование, самообразование, желание обучаться и развиваться профессионально. Производственный опыт руководитель приобретает в общении и управлении людьми.

В заключение следует отметить, что психолого-педагогические качества личности являются основой формирования руководителя как формального и неформального лидера. Управление человеческими ресурсами, составляющими основную ценность организаций и общества, требует от лидера достойных психолого-педагогических качеств.

Список литературы

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФА-М, 2005. 637с.
2. Заборова Е. Н., Качалова Н. Г., Черданцев В. В. Психология и педагогика. Учебное пособие. Екатеринбург, УрГЭУ, 2002. 116 с.
3. Психология управления. Хрестоматия. Редактор-составитель Д. Я. Райгородский Самара, «Бахрах-М», 2005. 767 с.

А. А. Сергеева

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Управление человеческими ресурсами – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов. Система управления человеческими ресурсами заключается в формировании целостных представлений о планировании и разработке оперативных направлений кадровой работы, проведения маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале, а также определении ведущих тенденций развития в целом [1].

Основным средством формирования человеческих ресурсов организации является отбор кадров. Он является одной из центральных функций управления, так как именно люди обеспечивают эффективное использование ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг [2, с. 13].

Для того, чтобы подобрать рабочий персонал, организации необходимо решить следующие задачи:

- определить потребности в персонале с учетом основных целей организации;
- получить точную информацию о том, какие требования к работнику предъявляются на вакантной должности;

- установить квалификационные требования, необходимые для успешного выполнения работы;
- определить требуемые личностные и деловые качества, необходимых для эффективного выполнения данной работы, которые могут рассматриваться в качестве критериев при оценке кандидатов;
- обеспечить оптимальные условия для адаптации новых работников в коллективе организации;
- выявить каким образом можно привлечь нужных и сократить излишних работников без серьезных социальных издержек [3, с. 22].

Важнейшими особенностями современного процесса совершенствования внутрифирменного управления являются:

- расширение полномочий исполнителей на местах и изменение формы контроля;
- совместное принятие хозяйственных решений и создание атмосферы доверия в фирме;
- развитие механизмов планирования карьеры и "пожизненной занятости" для ключевых работников;
- широкое видение проблем и целостный подход к человеческим ресурсам в увязке со стратегическими установками фирмы;
- создание корпоративной культуры инновационного типа.

В заключение хочется сказать, что сегодня не существует универсальной программы управления человеческими ресурсами. С каждым годом выделяются все новые парадигмы управления людьми. Любая политика управления формирует определенные методы управления человеческими ресурсами и способы воплощения кадровой и социальной политики фирмы.

Ведущая политика контролирует то, как организация выполняет социальные обязательства перед своими работниками и как относится к ним. Эти аспекты выражаются в таких понятиях, как равенство, уважение, условия труда, результативность деятельности.

Нельзя забывать никогда о том, что у организации всегда есть обязательства перед коллективом рабочих. Кадровая политика в этом случае используется при найме, профессиональном обучении и продвижении по службе работников, а социальная политика организации должна разрабатываться по целому ряду направлений: трудовой занятости; развитию работников; вовлеченности и участия в деятельности фирмы; мотивации персонала; новых технологий; политике охраны труда и безопасности.

Список литературы

1. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. Учеб. для вузов по спец. "Менеджмент". М.: Аспект Пресс, 2006. с. 22.
2. Кузнецов С. А. Анализ уровня заработной платы – важнейшего стимулирующего фактора инновационной деятельности // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. с. 13.

3. Управление человеческими ресурсами. Библиографический научно-вспомогательный аннотированный указатель. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nwara.spb.ru> (дата обращения 23.01.2013).

В. В. Солонина, Р. И. Гарипов

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Приоритетной задачей современной экономической политики является обеспечение устойчивого экономического роста. Центральной фигурой для решения данного вопроса является человек, потому что конкурентные преимущества организационно-экономических систем во многом обеспечиваются за счет знаний, информации, инноваций [1].

Впервые термин «человеческий капитал» использовал Теодор Шульц. Изначально данное понятие было узким, в дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось, и суть его раскрывается в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика определений понятия «человеческий капитал»

№№	Автор	Определение
1	С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи [2, с. 95]	Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию
2	А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова [3, с. 27]	Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека
3	Т. Шульц	Человеческий капитал – это приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями

Таким образом, человеческий капитал в широком смысле представляет собой интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.